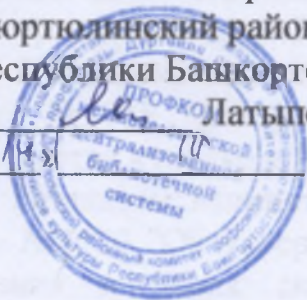


«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профкома  
МБУК МЦБС  
муниципального района  
Дюртюлинский район  
Республики Башкортостан  
Латыпова И.А.  
« 14 » 2022 г.



«УТВЕРЖДЕНО»  
Директор МБУК МЦБС  
муниципального района  
Дюртюлинский район  
Республики Башкортостан  
Халиуллина Е.В.  
« 14 » 2022 г.



**Положение  
о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников  
МБУК МЦБС муниципального района Дюртюлинский район  
Республики Башкортостан**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о предотвращении и урегулировании конфликта интересов работников учреждения (далее – Положение) разработано и утверждено с целью регулирования и предотвращения конфликта интересов в деятельности своих работников (а значит и возможных негативных последствий конфликта интересов для учреждения).

1.2. Положение о конфликте интересов работников учреждения - это внутренний документ учреждения, устанавливающий порядок выявления и урегулирования конфликтов интересов, возникающих у работников учреждения в ходе выполнения ими трудовых обязанностей.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;  
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 г. №273-ФЗ "О противодействии коррупции";

- Федеральным закон от 3 декабря 2012 г. №230-ФЗ "О контроле за соответствием расходов лиц, замещающих государственные должности, и иных лиц их доходам";

- Указом Президента Российской Федерации от 8 июля 2013 г. №613 "Вопросы противодействия коррупции";

- Указом Президента Российской Федерации от 2 апреля 2013 г. №309 "О мерах по реализации отдельных положений Федерального закона о противодействии коррупции";

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. №29 "Об утверждении Правил сообщения работодателем о заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) с гражданином, замещавшим должности государственной или

муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации";

- Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 13 января 2015 г. №7 "О координации деятельности организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации";

- Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 6 июня 2014 г. №1015 "Об утверждении Плана по противодействию коррупции Министерства культуры Российской Федерации на 2014 - 2015 годы";

- Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 21 июля 2015 г. №2050 "Об утверждении Порядка уведомления работодателя о фактах обращения в целях склонения работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, к совершению коррупционных правонарушений";

- Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 21 июля 2015 г. №2054 "Об утверждении Положения об осуществлении проверки достоверности и полноты сведений о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, представляемых гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, и работниками, замещающими эти должности";

- Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 12 августа 2014 г. №1409 "Об утверждении перечня должностей, замещение которых влечет за собой размещение сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера федеральных государственных гражданских служащих Министерства культуры Российской Федерации, его территориальных органов, подведомственных федеральных агентств и работников организаций, созданных для выполнения задач, поставленных перед Минкультуры России, а также сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера их супруг (супругов) и несовершеннолетних детей на официальном сайте Министерства культуры Российской Федерации";

- Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 21 июля 2015 №2052 "Об утверждении Порядка уведомления работодателя (его представителя) работниками, замещающими должности в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Министерством культуры Российской Федерации, о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов";

- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

## **2. Круг лиц, попадающих под действие положения**

Действие настоящего положения распространяется на всех работников учреждения вне зависимости от уровня занимаемой ими должности и на

физические лица, сотрудничающие с организацией на основе гражданско-правовых договоров.

### 3. Основные понятия

**Контрагент** - любое российское или иностранное юридическое или физическое лицо, с которым организация вступает в договорные отношения, за исключением трудовых отношений.

**Конфликт интересов** - ситуация, при которой личная заинтересованность работника влияет или может повлиять на объективное исполнение им своих обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и законными интересами граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации, способное привести к причинению вреда этим законным интересам граждан, организаций, общества, субъекта Российской Федерации или Российской Федерации.

**Личная заинтересованность работника**, которая влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей, - возможность получения работником при исполнении должностных обязанностей доходов (неосновательного обогащения) в денежной либо натуральной форме, доходов в виде материальной выгоды непосредственно для работника, членов его семьи или лиц близкого родства или свойства, а также для граждан или организаций, с которыми работник связан финансовыми или иными обязательствами. К членам семьи работника и лицам близкого родства или свойства относятся родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов, супруги детей.

**Аффилированные лица** - физические и юридические лица, способные оказывать влияние на деятельность юридических и (или) физических лиц. Аффилированными лицами юридического лица являются:

- член его коллегиального органа управления, член его коллегиального исполнительного органа;
- лицо, осуществляющее полномочия его единоличного исполнительного органа;
- лица, принадлежащие к той группе лиц, к которой принадлежит данное юридическое лицо;

По смыслу действующего антикоррупционного законодательства к числу аффилированных лиц следует отнести также членов семьи или лиц близкого родства или свойства к лицам указанных выше категорий, а также граждан или организаций, с которыми работник соответствующей должности связан финансовыми или иными обязательствами.

#### **4. Основные принципы управления конфликтом интересов в учреждении.**

В основу работы по управлению конфликтом интересов в учреждении положены следующие принципы:

- обязательность раскрытия сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов;
- индивидуальное рассмотрение и оценка репутационных рисков для учреждения при выявлении каждого конфликта интересов и его урегулирование;
- конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса его урегулирования;
- соблюдение баланса интересов учреждения и работника при урегулировании конфликта интересов;
- защита работника от преследования в связи с сообщением о конфликте интересов, который был своевременно раскрыт работником и урегулирован (предотвращен) учреждением.

#### **5. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов.**

Работники учреждения в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов обязаны:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения – без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей,
- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов,
- раскрывать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов,
- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

#### **6. Порядок раскрытия конфликта интересов работников Учреждения**

Процедура раскрытия конфликта интересов доводится до сведения всех работников учреждения.

Устанавливаются следующие виды раскрытия конфликта интересов:

- раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу;
- раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении на новую должность;
- разовое раскрытие сведений по мере возникновения ситуаций конфликта интересов.

Раскрытие сведений о конфликте интересов осуществляется в письменном виде. Может быть допустимым первоначальное раскрытие конфликта интересов

в устной форме с последующей фиксацией в письменном виде. Должностным лицом, ответственным за прием сведений о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов является уполномоченный работодателем, ответственный за профилактику коррупционных нарушений.

Учреждение берет на себя обязательство конфиденциального рассмотрения представленных сведений и урегулирования конфликта интересов. Поступившая информация должна быть тщательно проверена уполномоченным на это должностным лицом с целью оценки серьезности возникающих для учреждения рисков и выбора наиболее подходящей формы урегулирования конфликта интересов. В итоге этой работы учреждение может прийти к выводу, что ситуация, сведения о которой были представлены работником, не является конфликтом интересов и, как следствие, не нуждается в специальных способах урегулирования.

## **8. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности**

Случаи возникновения у работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников воспитательных отношений.

С целью предотвращения возможного конфликта интересов работника в учреждении реализуются следующие мероприятия:

-при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права получателей муниципальных услуг (воспитанников) и работников учреждения, учитывается мнение Совета работников учреждения, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

-обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы работники и иные участники отношений;

-обеспечивается информационная открытость учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

-осуществляется чёткая регламентация деятельности работников внутренними локальными нормативными актами учреждения;

-обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством предоставления муниципальных услуг;

-осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных достижениях воспитанников,

-осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов работника.

Работники учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

Учреждение может прийти к выводу, что конфликт интересов имеет место, и использовать различные способы его разрешения, в том числе:

- ограничение доступа работника к конкретной информации, которая может затрагивать личные интересы работника;

- добровольный отказ работника учреждения или его отстранение (постоянное или временное) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;

- пересмотр и изменение функциональных обязанностей работника;

- перевод работника на должность, предусматривающую выполнение функциональных обязанностей, не связанных с конфликтом интересов;

- отказ работника от своего личного интереса, порождающего конфликт с интересами организации;

- увольнение работника из организации по инициативе работника.

Приведенный перечень способов разрешения конфликта интересов не является исчерпывающим. В каждом конкретном случае по договоренности учреждения и работника, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные формы его урегулирования.

При разрешении имеющегося конфликта интересов следует выбрать наиболее "мягкую" меру урегулирования из возможных с учетом существующих обстоятельств. Более жесткие меры следует использовать только в случае, когда это вызвано реальной необходимостью или в случае, если более "мягкие" меры оказались недостаточно эффективными. При принятии решения о выборе конкретного метода разрешения конфликта интересов важно учитывать значимость личного интереса работника и вероятность того, что этот личный интерес будет реализован в ущерб интересам учреждения.

С целью предотвращения конфликта интересов все работники обеспечивают выполнение соответствующих дополнений в должностные инструкции работников по предотвращению конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

В случае возникновения конфликта интересов работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя учреждения. Данное обязательство отражается в дополнении к должностной инструкции работника о соблюдении ограничений при осуществлении им профессиональной деятельности.

Руководитель учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение Совета учреждения.

Решение Совета учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, является обязательным для всех работников и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Решение Совета учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

До принятия решения Совета учреждения по вопросу урегулирования конфликта интересов работников руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для работников.

Руководитель учреждения, когда ему стало известно о возникновении у работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

### **9. Обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов**

Положением устанавливаются следующие обязанности работников в связи с раскрытием и урегулированием конфликта интересов:

- при принятии решений по деловым вопросам и выполнении своих трудовых обязанностей руководствоваться интересами учреждения - без учета своих личных интересов, интересов своих родственников и друзей;

- избегать (по возможности) ситуаций и обстоятельств, которые могут привести к конфликту интересов;

- раскрывать возникший (реальный) или потенциальный конфликт интересов;

- содействовать урегулированию возникшего конфликта интересов.

### **10. Ответственность**

Ответственными лицами в учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов работников при осуществлении ими профессиональной деятельности являются:

- руководитель учреждения,
- инспектор по кадрам (при приеме на работу),
- должностное лицо, ответственное за противодействие коррупции в учреждении.

Полученная информация ответственными лицами немедленно доводится до начальника учреждения, который назначает срок ее рассмотрения.

Срок рассмотрения информации о возникающих (имеющих) конфликтов интересов не может превышать трех рабочих дней.

Рассмотрение полученной информации проводится комиссией в составе:

- должностного лица, ответственного за противодействие коррупции,
- начальника отдела, в котором работник работает,
- юрисконсульта учреждения,

-председателя профсоюзного комитета.

Участие работника подавшего сведения о возникающих (имеющихся) конфликтах интересов в заседании комиссии по его желанию.

Полученная информация комиссией всесторонне изучается и по ней принимается решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов или об его отсутствии. Решение комиссии носит рекомендательный характер. Окончательное решение о способе разрешения возникшего (имеющегося) конфликта интересов, если он действительно имеет место, принимает начальник учреждения в течении трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии.

Все работники учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.